

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ



# НОВІ

ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ

*№ 89*

*ЧАСТИНА 2*



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ  
І ЗМІСТУ ОСВІТИ

# НОВІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ

НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ ЗБІРНИК  
ВИПУСК 89  
Частина 2

Київ, 2016

## ЗМІСТ

<b>Ничкало Н. Г.</b> СКАРБИ НАУКОВОЇ СПАДЩИНИ АКАДЕМІКА ІВАНА ЗЯЗЮНА .....	6
<b>Лук'янова Л.Б.</b> ОСВІТА ДОРΟΣЛИХ В УКРАЇНІ: ДОСВІД МИНУЛОГО. ВИКЛИКИ МАЙБУТНЬОГО .....	15
<b>Дубасенюк О.А.</b> МЕТОДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ У ЗАГАЛЬНІЙ СИСТЕМІ МЕТОДОЛОГІЧНОГО СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДИХ ДОСЛІДНИКІВ .....	21
<b>Антонова О.Є.</b> КЕЙС-МЕТОД У СИСТЕМІ ПРАКТИКО-ОРІЄНТОВАНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ .....	26
<b>Гладкова В. М., Лівшун О. В.</b> МЕНЕДЖЕР ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ: ПРОФЕСІОНАЛІЗМ ТА ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ .....	32
<b>Сидорчук Н.Г.</b> СИСТЕМА ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ УНІВЕРСИТЕТІВ ЯК "ПЕДАГОГІЧНИЙ МАРШРУТ" .....	39
<b>Пирогова Івана, Фырк Бранислав</b> КУЛЬТУРНИЙ КАПІТАЛ РОДИТЕЛЕЙ ЦЫГАНСКИХ ДЕТЕЙ ИЗ СОЦИАЛЬНО НЕБЛАГОПОЛУЧНОЙ СРЕДЫ В КОНТЕКСТЕ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ .....	43
<b>Лукач Марек, Лукачова Сильвия</b> ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЯ И ИНКЛЮЗИЯ В ОБРАЗОВАНИИ ЦЫГАН ИЗ МАРГИНАЛИЗОВАННЫХ ОБЩИН .....	49
<b>Вознюк А.В.</b> К ВОПРОСУ О НОВОЙ ПАРАДИГМЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ .....	55
<b>Андрійчук Н.М.</b> СУЧАСНА СИСТЕМА ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ ШВЕЦІЇ .....	66
<b>Альшєвська Н. М.</b> РОЗВИТОК ХУДОЖНЬОЇ ОБДАРОВАНОСТІ ДІТЕЙ У ПОЗАШКІЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ УКРАЇНИ .....	70
<b>Березюк О. С., Власенко О. М.</b> ПЕРЕДУМОВИ СТАНОВЛЕННЯ АЛЬТЕРНАТИВНОЇ ОСВІТИ У США ТА ЗАХІДНІЙ ЄВРОПІ .....	76
<b>Валенкевич О.В.</b> ВИКОРИСТАННЯ ОСВІТНЬОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУЧАСНИХ ЧЕСЬКИХ МУЗЕЇВ (З ПРАКТИКИ РОБОТИ ГАЛЕРЕЇ ОБРАЗОТВОРЧОГО МИСТЕЦТВА У МІСТІ ОСТРАВА ТА МІСЬКОГО МУЗЕЮ І ГАЛЕРЕЇ У МІСТІ ПОЛІЧКА) .....	80
<b>Горобець С. М., Горобець О. В.</b> ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ДИСТАНЦІЙНОМУ ТА ЗМІШАНОМУ НАВЧАННІ СТУДЕНТІВ ГУМАНІТАРНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ .....	85

<b>Дусь Н.А.</b> В.О. СУХОМЛИНСЬКИЙ ПРО ПОПЕРЕДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГА .....	90
<b>Єремєєва В.М., Токарська О.А.,</b> ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ УЧИТЕЛЯ ЯК СКЛАДОВА ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ.....	94
<b>Зимовець О. А.</b> ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ УМІНЬ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН ЗАСОБАМИ ІНФОРМАЦІЙНО- КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....	98
<b>Іванова Ю.І.</b> ОСНОВНІ ЕТАПИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ФАХОВОЇ МАТЕМАТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З АГРАРНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ .....	103
<b>Карлінська Я. В.</b> ВПЛИВ НОВИХ ОСВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ІНФОРМАТИЗАЦІЮ ВИЩОЇ ШКОЛИ.....	107
<b>Ковальчук М. О.</b> МЕТОДИЧНА СИСТЕМА ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ВЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ ДО ВИКОРИСТАННЯ МУЛЬТИМЕДІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....	112
<b>Колеснікова І.В.</b> АНДРАГОГІЧНИЙ ПІДХІД ДО РОЗВИТКУ МЕДІА-КУЛЬТУРИ ВЧИТЕЛІВ У ЗАКЛАДАХ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ.....	117
<b>Мельник К. О.</b> ВРАХУВАННЯ ВІКОВИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ УЧНІВ НА УРОЦІ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ .....	121
<b>Миколаєнко Н. М.</b> ОСВІТНЬО-ВИХОВНЕ ПІДґРУНТЯ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ РЕДАКТОРІВ ДИТЯЧИХ ОСВІТНІХ ВИДАНЬ .....	123
<b>Мирончук Н. М.</b> ПЕДАГОГІЧНИЙ СУПРОВІД МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ .....	127
<b>Міщанчук Н. О.</b> ПРОБЛЕМИ МОНИТОРИНГУ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ТЕХНОЛОГІЧНИХ КОЛЕДЖІВ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ .....	132
<b>Мороз М. О.</b> ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ.....	136
<b>Павленко В. В.</b> РОЗВИТОК КРЕАТИВНОЇ УЯВИ В ШКОЛЯРІВ .....	142
<b>Рожнова Т. Є.</b> ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗНЗ В УМОВАХ МАГІСТРАТУРИ .....	146



<b>Руденька Т. М.</b> КОМПЕТЕНТІСНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ МИСТЕЦЬКОГО ПРОФІЛЮ У КОЛЕДЖІ.....	150
<b>Самойленко О. А., Беседовська І. В.</b> РІВЕНЬ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕДЖУ .....	155
<b>Сахневич І. Д.</b> ФОРМУВАННЯ ГРОМАДЯНСЬКОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ МОЛОДІ ЗАСОБАМИ МУЗИЧНОГО МИСТЕЦТВА .....	159
<b>Солодовник О. В.</b> СТРУКТУРА ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ МОЛОДШИХ МЕДИЧНИХ СПЕЦІАЛІСТІВ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ.....	163
<b>Сторожук А. І.</b> ФОРМУВАННЯ ДУХОВНОСТІ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ НА МАТЕРІАЛІ ПІСЕННО-ОБРЯДОВИХ ТРАДИЦІЙ ЗИМОВОГО ЦИКЛУ .....	168
<b>Царьова Є. С.</b> РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ ПТНЗ ЗАСОБАМИ ІННОВАЦІЙНИХ ПЕДАГОГІЧНИХ ТЕХНОЛОГІЙ .....	173
<b>Шарлович З. П.</b> РОЛЬ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ У РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ СПЕЦІАЛІСТІВ МЕДСЕСТРИНСТВА.....	177

створити умови для реалізації творчого потенціалу студентів і викладача, поєднати теоретичні знання з їх практичним застосуванням.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Бобраков Сергій Реформування змісту професійної підготовки вчителів у ВНЗ Німеччини: практико-орієнтований підхід // Порівняльна професійна педагогіка. – № 2. – 2012. – С. 161-168.
2. Гузеев В.В. Краткий очерк образовательной технологии ТОГИС [Електронний ресурс] / В.В. Гузеев. – Режим доступу : <http://www.gouzeev.ru/togis.pdf>
3. Долгоруков А. Метод case-study как современная технология профессионально-ориентированного обучения : [Електронний ресурс] : Режим доступу : [http://www.vshu.ru/lections.php?tab\\_id=3&a=info&id=2600](http://www.vshu.ru/lections.php?tab_id=3&a=info&id=2600)
4. Зязюн І. А. Інтелектуально творчий розвиток особистості в умовах неперервної освіти // Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи : монографія / за ред. І. А. Зязюна. – К. : Віпол, 2000. – 636 с.
5. Ковальова С.М. Застосування технології кейс-методу у професійній підготовці майбутніх учителів : для студентів та викладачів вищої школи : методичні рекомендації. – Житомир, 2012. – 60 с.
6. Коряковцева Н. Ф. Теория обучения иностранным языкам. Продуктивные образовательные технологии : учебное пособие для вузов / Н. Ф. Коряковцева. – М.: Академия, 2010. – 190 с.
7. Матюшенко Н. В. Практико-ориентированная подготовка будущих учителей гуманитарного профиля средствами продуктивных технологий // "Наука і освіта" : Психологія. – №5. – 2014. – С. 242-248.
8. Настільна книга педагога. Посібник для тих, хто хоче бути вчителем-майстром / упорядники: Андреева В.М., Григораш В.В. – Х.: Вид. група „Основа”, 2006. – 352 с.
9. Пальшкова І.О. Практико-орієнтований підхід у формуванні професійно-педагогічної культури майбутніх вчителів початкових класів: теоретико-методологічний аспект: Монографія. / І.О. Пальшкова – Одеса, 2008. – 339с.
10. Педагогічна майстерність: підручник / І.А. Зязюн, Л.В. Крамушенко, І.Ф. Кривонос та ін. – К., 1997. – 349 с.
11. Проект: Нова школа. Простір освітніх можливостей : [Електронний ресурс] : Режим доступу : <http://mon.gov.ua/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8%202016/08/21/2016-08-17-3-.pdf>

УДК: 005+378.111+155.2

**Гладкова В. М.,**

*доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри управління, академік Української Академії Акмеології (Київський університет імені Бориса Грінченка);*

**Лівшун О. В.,**

*кандидат педагогічних наук, старший викладач кафедри теорії та методики трудового і професійного навчання (Хмельницький національний університет)*

#### МЕНЕДЖЕР ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ: ПРОФЕСІОНАЛІЗМ ТА ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ

*У статті розглянуто сутність професіоналізму і професійної компетентності та співвідношення між ними. Особливу увагу приділено професійній компетентності менеджера освітнього закладу та її різновидам. Розглянуто поняття синергетичного акмеф'ючерингу як підстави для розробки авторського проекту професійного самовдосконалення фахівця.*

**Ключові слова:** менеджер освітнього закладу, професіоналізм, професійна діяльність, професійна компетентність, синергетичний акмеф'ючеринг.

*The article deals with the essence of professionalism and technical competence as well as the relationship between them. Particular attention is paid to the professional competence of the manager of the educational institution and its varieties. The concept of synergistic akmefuturing as the basis for the development of the author's project of professional self-improvement expert.*

**Keywords:** Manager of the educational institution, professional, professional activity, professional competence, synergy akmefuturing.

*В статье рассмотрены сущность профессионализма и профессиональной компетентности, а также соотношение между ними. Особенное внимание уделено профессиональной компетентности менеджера*



образовательного заведения и ее разновидностям. Рассмотрено понятие синергетического акмефьючеринга как основания для разработки авторского проекта профессионального самосовершенствования специалиста.

**Ключевые слова:** менеджер образовательного заведения, профессионализм, профессиональная деятельность, профессиональная компетентность, синергетический акмефьючеринг.

**Постановка проблеми.** Ми живемо вже у другому десятиріччі XXI століття. До сучасного фахівця висуваються нові вимоги. Якщо у попередньому столітті соціальні вимоги суспільства задовольняв стараний та відданий працівник, то нині йдеться про компетентність нової якості та більш високого рівня – про професійну культуру.

На думку багатьох науковців (Бодальов О., Волянчук Н., Деркач А., Єльнікова Г., Зеєр Е., Карамушка Л., Климов Є., Кузьміна Н., Маркова А. та ін.), успіх професійної діяльності сучасного фахівця визначається наявністю таких якостей: широкий кругозір, відчуття ситуації, творче ставлення до праці, готовність до змін, професійна мобільність, прагнення до співробітництва, самомотивування та мотивування інших на досягнення продуктивних результатів, здатність передбачати результати професійної діяльності (антиципація), здатність та вміння ризикувати, позитивне ставлення не лише до праці й співробітників, але й до себе, логічність мислення, здатність діяти самостійно, здатність брати на себе відповідальність та ін. Наявність такого набору якостей визначає ідеальну модель фахівця. Практика свідчить, що такий ідеал є недосяжним, проте є сенс його формувати для виявлення можливостей його досягнення. І цьому може допомогти знання та практичне урахування акмесинергетичних підстав розвитку особистості фахівця-професіонала.

**Аналіз останніх досліджень.** В умовах сучасного суспільства все більше проявляється потреба у підготовці й вихованні професійних кадрів, здатних забезпечити інтереси виробництва в умовах ринкових відносин, долати професійні кризи та деструкції, досягати ефективності праці. У вирішенні цих завдань професіонал повинен володіти не тільки високою кваліфікацією, але й аутопсихологічною компетентністю, високим духовно-моральним потенціалом, позитивною мотивацією професійної діяльності, зрілістю, розвиненою професійною самосвідомістю.

Інтерес учених до проблеми професіоналізму в трудовій діяльності обумовлений високим динамізмом соціальної та економічної сторін життя суспільства і, відповідно, зростаючими вимогами до якості функціонування всіх рівнів виробництва з чільною роллю людини як суб'єкта праці. У дослідженнях з психології праці, акмеології, педагогіки і соціології нині все більш чітко позначаються загальні позиції в розумінні сутності професіоналізму. Думка науковців збігається в тому, що **професіоналізм** у трудовій діяльності являє собою складне за своєю структурою психічне утворення, що об'єднує систему якостей особистості й професійно-психологічних утворень, які формуються і виявляються в діяльності та забезпечують її ефективність. У працях фахівців із психології трудової діяльності (Клімов Є., Маркова А., Кочнева Л. та ін.) підкреслюється, що досягнення професіоналізму стає можливим на базі високих загальних і спеціальних здібностей. При цьому професіоналізм не зводиться лише до сукупності знань і вмінь, а визначається ще й рівнем розвитку особистісно-професійних якостей людини, особливостями мотивації.

Зміст **професіоналізму людини** виражається, з одного боку, у виконанні все більшої кількості функцій (при поєднанні в одній професії цілого комплексу спеціальних знань і трудових функцій), з іншого – через розширення видів діяльності, якими володіє людина, їхнє ускладнення та збагачення.

Формування та розвиток професійних якостей базуються на напрацюваннях Ф. Генова (особливості праці керівників з визначенням специфіки нижнього і середнього рівнів менеджменту), О. Іванової (професіографія як підхід до вивчення професійної діяльності), В. Моляко (психологічні аспекти творчої діяльності фахівця), К. Муздибаєва (теоретичний аналіз відповідальності як психічного феномену), Л. Регуш (антиципація як механізм прогнозування професійного розвитку), А. Свенцицького (керівник та його професійні якості) та ін. Проте питання формування та подальшого розвитку професійних якостей сучасних фахівців (особливо менеджерів освітніх установ) потребують детальної розробки.

**Ціль статті** – на основі порівняльного аналізу розкрити особливості професіоналізму та професійної компетентності менеджерів освітніх закладів.

**Виклад основного матеріалу.** Однією з умов ефективності управлінської діяльності менеджера освітнього закладу є його професіоналізм. Непрофесіоналізм в управлінні, як і в інших



галузях діяльності, спричинює величезні втрати в економіці у всіх сферах, нагнітає психологічний дискомфорт, напруженість у міжособистісних та міжгрупових стосунках, конфлікти. Від рівня індивідуальної самореалізації учасників управлінського процесу залежать зростання, масштаби й успіх управлінської діяльності.

Л. Орбан-Лембрик зазначає, що основи професіоналізму передбачають наявність у керівника здатності до самооцінки, самоаналізу, саморозвитку, самоорганізації, самоконтролю [17].

Представники акмеології управління, як наукового напрямку, наголошують на важливості організаційних професійно-важливих якостей, що базуються на таких психологічних властивостях: психологічна вибірковість, здатність заряджати своєю енергією інших людей, активізувати їх, критичність та самокритичність, психологічний такт, вимогливість, схильність до організаторської діяльності. Дуже важливими для керівника є такі риси, як тактовність, урівноваженість, самовладання і т.д. Ці типові якості менеджера допомагають йому завоювати авторитет як серед своїх підлеглих, так і серед усього колективу організації. Загалом особливості управлінської діяльності характеризують специфічні інтегральні чинники, які охоплюють такі якості особистості: адаптаційна мобільність, емоційне лідерство (базується на розвинутому емоційному інтелекті), здатність до інтеграції соціальних функцій, контактність та стійкість до стресу.

Акмеологія менеджменту аналізує сукупні характеристики людини крізь призму становлення особистості керівника (менеджера), досягнення ним рівня найвищої майстерності в управлінській діяльності.

Професіоналізм, на думку С. Дружилова, уявляється у вигляді вершини піраміди, в основі якої лежать *професійні знання*, на них "надбудовується" *професійний досвід*, *професійна компетентність* і *професійна придатність*. Професіоналізм характеризує властивість деяких людей виконувати свою роботу на високому рівні – систематично, ефективно і надійно. Для набуття професіоналізму необхідні відповідні здібності, бажання і характер, готовність постійно вчитися й удосконалювати свою майстерність [9].

Професіоналізм, будучи властивістю конкретної людини-професіонала і повністю відображаючи її індивідуальність, одночасно реалізується як якість "надіндивідуального", оскільки формується з урахуванням професійних вимог конкретної соціально-виробничої системи і забезпечує її відтворення, збереження і розвиток [9].

Професіоналізм – не лише сукупність професійних знань досить високого рівня, але й ще деяких особистісних якостей, а найголовніше – це певний тип поведінки, що забезпечує досягнення високих результатів на підставі практичного втілення у діяльності фахівця його компетентності й у цілому професійного потенціалу. Психологічний феномен професіоналізму розглядається нами як *системне утворення* (система), що характеризує організацію психіки людини-професіонала загалом [9].

Дуже близькою до реального професіоналізму є компетентність, тобто індивідуальна характеристика ступеня відповідності вимогам професії [11].

Необхідною передумовою професіоналізму є наявність професійної системи вимог до здійснюваної діяльності. Достатньою передумовою постає наявність зразків реальної діяльності, що відповідають цим вимогам [9].

Професіоналізм людини – це не лише досягнення нею високих виробничих показників, але й особливості її професійної мотивації, система її устремлінь, ціннісних орієнтацій, сенсу праці для самої людини.

Аналізуючи функції професіоналізму можна дійти висновку, що, з процесуального боку, основна функція професіоналізму (як об'єкта вивчення) полягає в *перетворенні суб'єкта праці*. Результативна сторона функції складає отримання узагальнених і конкретних корисних результатів, що задовольняють певні соціальні потреби. Стадіями професіоналізму є: зародження, розвиток, використання, занепад [18]. З точки зору акмеології виділяються такі стадії розвитку професіоналізму [9]: допрофесіоналізму, власне професіоналізму, суперпрофесіоналізму (майстерності), псевдопрофесіоналізму, постпрофесіоналізму.

Психологічне розуміння професіоналізму розглядає людину як системотвірний елемент діяльності. Науковці-акмеологи виділяють якісний показник професіоналізму – його рівень, тобто якісно визначений ступінь відповідності діяльності фахівця вимогам, що висуваються до нього (високий, середній та низький рівні). Критерії та показники (ознаки), на підставі яких можна



судити про рівень професіоналізму, можуть бути двох видів: зовнішні щодо людини (об'єктивні) й внутрішні (суб'єктивні) [8].

У рамках акмеологічного підходу науковці розглядають сутність професіоналізму, розробляючи професіограму та психограму менеджера, модель професіонала, структуру особистості професіонала тощо. Основним критерієм професіоналізму менеджера є розвиненість, зрілість його особистості.

Як зазначають дослідники в галузі акмеології, розвиток професіоналізму в працівників різних професій має багато спільного, причому цьому процесу сприяють сформовані (у формі системного комплексу) найважливіші властивості та уміння – акмеологічні інваріанти професіоналізму (загальні та особливі). Загальні інваріанти не залежать від специфіки діяльності й притаманні усім професіоналам: сила особистості; розвинена антиципація; високий рівень самоорганізації та саморегуляції; уміння приймати ефективні рішення; своєчасність, точність; нестандартність; висока креативність; ефективність; сильна адекватна мотивація досягнення). Спеціальні акмеологічні інваріанти відображають зміст і вимоги професійної діяльності (для менеджера при виконанні ним управлінської діяльності – це висока комунікабельність, проникливість (диференціально-психологічна компетентність), емпатійність, стресостійкість, емоційний інтелект та ін.).

*Професіоналізм менеджера* – це комплексна характеристика, що відображає одночасно високий рівень компетенцій і здатність опановувати нові компетенції. Управлінський професіоналізм включає не лише компетентність, але й активне ставлення до своєї діяльності, що виражається у двох аспектах відповідальності: за результати виконуваної роботи і за свою здатність відповідати змінам професійної сфери та бізнесу, тобто за своє професійне зростання [12].

Професіоналізм сучасного менеджера вміщує два основних компоненти: професійні компетенції та професійні здібності (потенціал зростання). Розрізняють такі професійні компетенції: предметні, управлінські, інноваційні. Професійні здібності – це адекватна самооцінка, лідерство, здатність до навчання, гнучкість мислення, амбіційність, ініціативність. Професіоналізм менеджера визначає результати управлінської діяльності [12].

Близькою до реального професіоналізму є компетентність, тобто поєднання психічних якостей, психічний стан, що дає змогу діяти самостійно і відповідально, володіння людиною здатністю й умінням виконувати певні трудові функції. Судити про наявність компетентності можна за результатами праці людини.

Поняття професійної компетентності невіддільне від поняття професіоналізму – такої думки дотримуються практично всі науковці – О. Бодальов, А. Деркач, С. Дружилов, Є. Климов, Н. Кузьміна, А. Маркова, Л. Мітіна, В. Рибалка, Б. Федоришин та багато інших авторів.

Будучи частиною професіоналізму, як вважає А. Маркова, компетентність (сукупність компетентностей) водночас обумовлює його самого [16], а також співвідноситься з ним як категорія можливості та дійсності. Бути компетентним означає мати не тільки знання, необхідно зміти їх ефективно реалізовувати у потрібній ситуації діяльності, відповідно до певних професійних вимог та суспільних запитів [3; 16]. Маркова А. виділяє такі різновиди професійної компетентності: спеціальну, соціальну, особистісну, індивідуальну, екстремальну [16, с. 34–39].

Згідно із компетентнісним підходом, прийнятим фахівцями на міжнародному рівні, компетентність у загальному (широкому) розумінні цього поняття представляє собою комплекс різних видів компетентностей, сформованих у ході навчання та дій багатьох інших суспільних та особистісних факторів, і розглядається як здатність людини застосувати (мобілізувати) отримані знання, уміння й досвід.

Природа компетентності є такою, що вона, на думку В. Болотова й В. Серікова, будучи продуктом навчання, не безпосередньо впливає з нього, а є наслідком саморозвитку індивіда, не стільки технологічного, скільки особистісного зростання, наслідком самоорганізації та узагальнення особистісного й діяльнісного досвіду. Компетентність – це спосіб існування знань, умінь, освіченості, що сприяє особистісній самореалізації, знаходженню людиною свого місця в світі [2, с. 12].

У зв'язку з розглядом компетентності як діяльнісного вияву можливостей особистості необхідно відзначити, що компетентність аж ніяк не є стабільним особистісним атрибутом. Це



динамічне утворення, що постійно розвивається й залежить від конкретно-соціальної ситуації [6, с. 134–135; 13].

Система компетентностей, що формується у ході освіти при реалізації компетентнісного підходу, складається з: 1) ключових (надпредметних); 2) загальногалузевих (загальнопредметних); 3) предметних (спеціально-предметних) компетентностей.

Науковцями відзначено, що професійна компетентність будь-якого фахівця розглядається як якісна інтегрована характеристика ступеня оволодіння особистістю своєю професійною діяльністю та передбачає: 1) усвідомлення своїх спонукань до даної діяльності – потреб й інтересів, прагнень і ціннісних орієнтацій, мотивів діяльності, уявлень про свої соціальні ролі; 2) оцінку своїх особистісних властивостей і якостей як майбутнього фахівця – професійних знань, умінь і навичок, професійно важливих якостей; 3) регулювання на цій основі свого професійного становлення. Так, наприклад, аналіз складного багатоаспектного особистісного утворення – професійної компетентності педагога-керівника (менеджера освіти) – дає можливість розглядати в її інтегрованій структурі наступні, функціонально пов'язані між собою, компоненти: а) мотиваційний – сукупність мотивів, адекватним цілям і задачам управління; б) когнітивний – сукупність знань, необхідних для управління; в) операційний – сукупність умінь і навичок практичного вирішення задач; г) особистісний – сукупність для управління особистісних якостей; д) рефлексивний – сукупність здібностей передбачати, оцінювати власну діяльність, вибирати стратегію управління [5, с. 80–81].

Розглядаючи професіоналізм особистості фахівця соціономічного типу (до якого також належить менеджер освіти), слід акцентувати увагу на професійно-управлінській компетентності як властивості особистості [14, с. 87–112]. Аналізуючи феномен "компетентність", Н. Кузьміна виділяє в її структурі такі складові: соціально-психологічна, комунікативна, професійно-педагогічна, спеціально-педагогічна, методична, диференційно-психологічна та аутопсихологічна компетентність.

Професіоналізм менеджера освітнього закладу полягає у високому рівні розвитку професійної компетентності, індивідуальних якостей та властивостей особистості (акмеологічних інваріантів), які дають змогу здійснювати продуктивне управління освітнім закладом в умовах сучасного інформаційного суспільства, що характеризується динамічністю, високим рівнем інтеграції, синергійністю, непередбачуваним характером змін, збільшенням ризику й екстремальності у професійній діяльності тощо [1].

Основними напрямками у структурі професіоналізму діяльності менеджера освітнього закладу є: управління ресурсами та інформацією упровадження інновацій; управління персоналом; розвиток акмеологічно орієнтованої організаційної культури, акмеологічного середовища та комунікацій у вищому навчальному закладі; самовдосконалювання менеджера вищого навчального закладу (самовизначення, самопрогнозування та самопроекування, самоосвіта та самовиховання, самопідготовка та самореалізація). Професіоналізм особистості менеджера освітнього закладу вміщує: спрямованість на особистісно-професійний розвиток, планування професійної кар'єри; наявність високих професійних стандартів; нормативно-моральну систему регуляції поведінки та стосунків й ін.

Управлінська діяльність за своєю сутністю є однією з найбільш складних складових для менеджера освітнього закладу, тому що вона потребує наявності внутрішнього (акмеологічного) потенціалу, різноманітних складних здібностей, високого рівня розвитку компетенцій, акмеологічної готовності й т.д. Сам менеджер, як суб'єкт управлінської діяльності, є дуже складним і суперечливим. У своєму кар'єрному зростанні він спрямований на особистісно-професійний розвиток, на досягнення високого рівня професіоналізму управління.

С. Дружилов наголошує на важливості рефлексивного компонента у складі професійної компетентності [10]. Цей компонент виявляється у здатності усвідомлено контролювати власні досягнення та їх рівень. Провідна пізнавальна функція рефлексії реалізується як усвідомлення засобів розв'язання поставленої задачі (управлінської) – через визначення шляхів їх пошуку за допомогою додаткових актів мислення. Головна функція рефлексії – забезпечити стійкість включення "Я" до цього процесу. Науковці виділяють такі різновиди рефлексії: інтелектуальну, особистісну та міжособистісну рефлексію, *управлінську*. В розрізі нашого дослідження нас найбільше цікавить *управлінська рефлексія* – здатність і потреба керівника усвідомлювати свої



стани, зіставляти свої задачі, дії та досягнуті результати в реальних ситуаціях для контролю, оцінки, корекції та удосконалювання управлінської діяльності.

Формування професіоналізму в будь-якій сфері діяльності потребує сформованості у фахівця (як нинішнього, так і майбутнього) аутопсихологічної компетентності. Складовими зазначеної компетентності є аутопсихологічна діяльність (як процес внутрішньо особистісної психологічної діяльності по саморозвитку) та результат цієї діяльності (виявляється в аутопсихологічних здібностях, уміннях і навичках).

Аутопсихологічна компетентність менеджера освітнього закладу полягає в уміннях здійснювати: 1) самодіагностику для самоаналізу, самооцінки, самовизначення, самосвідомості та самоконтролю; 2) самокорекцію для вирішення особистих проблем і зміни внутрішнього психічного стану; 3) саморозвиток для зміни особистісних рис, самопрограмування; 4) самомотивування; 5) ефективну роботу з інформацією [7].

Аутопсихологічна діяльність і її результат – аутопсихологічна компетентність – дуже важливі для будь-якого діючого або майбутнього фахівця (менеджера освітнього закладу) у процесі його професійного становлення, а також подальшого самовдосконалення та самореалізації.

Аутопсихологічна компетентність входить до складу акмеологічної компетентності, яка являє собою інтегральну здатність людини вибудовувати свій поступальний розвиток у різних сферах діяльності за умов постійного ускладнення задач і зростання рівнів досягнень, що потребують максимальної реалізації психологічних ресурсів людини. Акмеологічна компетентність – це багаторівнева інтегральна особистісно-діяльнісна якість, яка дає змогу людині відшуковувати та вирішувати проблеми у сфері самоактуалізації, самовдосконалення, саморозвитку та самореалізації в різних площинах життєдіяльності [15].

У рамках нашого дослідження значний інтерес складає аналіз, формування та подальший розвиток аутопсихологічної компетентності менеджера освітнього закладу будь-якої керівної ланки.

У своєму дослідженні ми акцентуємо увагу не лише на компетентності менеджера вищого навчального закладу, але й також на його компетенціях. Окремо виділено акмеологічну компетенцію, що являє собою високий рівень володіння керівником навчального закладу стратегіями і технологіями особистісно-професійного саморозвитку та самовдосконалення з подальшою самореалізацією в життєдіяльності. Основними компонентами акмеологічної компетенції менеджера освітнього закладу є рефлексивний, прогностичний, проєктивний, когнітивний, операційний, організаторський, комунікативний та ін.

У процесі розробки та подальшої реалізації акмесинергетичних технологій особистісно-професійного самовдосконалення менеджера освітнього закладу акцент робиться на аутопсихологічній компетентності та акмеологічних компетенціях. А ефективним інструментом розробки таких технологій, на нашу думку, є акмеф'ючеринг.

Ми пропонуємо низку понять від "акмеф'ючерингу" до "синергетичного акмеф'ючерингу" [4]. *Акмеф'ючеринг* – це прогресивний розвиток і саморозвиток, спрямований у майбутнє щодо досягнення різного рівня "акме". *Абілітаційний акмеф'ючеринг* – акмеф'ючеринг, основним об'єктом якого є властивості (особистісні та професійні), а метою – сформовані акмеологічні інваріанти. *Синергетичний акмеф'ючеринг* – акмеф'ючеринг, який урахує особливості людини як відкритої системи, що невинно розвивається і, не зважаючи на бар'єри та "катаболе", ефективно самореалізується, досягаючи майстерності. *Синергетичний професійний акмеф'ючеринг* – синергетичний акмеф'ючеринг у професійній сфері. Він і складає підставу для розробки авторського проєкту (програми) професійного самовдосконалення фахівця як професіонала (в розрізі наших наукових інтересів – менеджерів освітніх закладів).

**Висновки.** Професіоналізм менеджера освітнього закладу полягає у високому рівні розвитку професійної компетентності, акмеологічних інваріант, які дають змогу продуктивно управляти освітнім закладом в умовах сучасного інформаційного суспільства. Такий професіоналізм вміщує: націленість на особистісно-професійний розвиток, планування професійної кар'єри; наявність високих професійних стандартів; нормативно-моральну систему регуляції поведінки та відносин.

Основними напрямками у структурі професіоналізму діяльності менеджера вищого навчального закладу є: управління ресурсами та інформацією щодо упровадження інновацій; управління персоналом (створення позитивного соціально-психологічного мікроклімату, що



сприяє акмеологічному зростанню персоналу та організації в цілому; розвиток акмеологічно орієнтованої організаційної культури, акмеологічного середовища та комунікацій в організації (установі); самовдосконалювання менеджера освітнього закладу (самовизначення, самопрогнозування та самопроекування, самоосвіта та самовиховання, самопідготовка та самореалізація).

Формування професіоналізму менеджера освітнього закладу потребує сформованості у нього аутопсихологічної компетентності, складовими якої є аутопсихологічна діяльність та результат цієї діяльності. Ефективним інструментом у процесі формування зазначеної компетентності є професійний синергетичний акмеф'ючеринг.

Перспективи подальших розвідок убачаємо у розробці технології формування емоційного інтелекту в структурі творчого потенціалу на шляху досягнення високого рівня професіоналізму менеджера освітнього закладу.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Акмеология деятельности / под ред. Н. В. Кузьминой, В. Н. Гладковой, С. Д. Пожарского. – СПб., 2007. – 268 с.
2. Болотов В. А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В. А. Болотов, В. В. Сериков // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 8–14.
3. Гладкова В. Н. Акмеологические аспекты профессиональной подготовки будущих преподавателей / В. Н. Гладкова, И. Е. Каньковский // Акмеология деятельности / под ред.: Н. В. Кузьминой, В. Н. Гладковой, С. Д. Пожарского. – СПб., 2007. – С. 66–73.
4. Гладкова В. М. Синергетичний професійний акмеф'ючеринг як підстава для розробки авторської програми професійного самовдосконалення менеджера освітнього закладу / В. М. Гладкова // Витоки педагогічної майстерності : зб. наук. пр. Полтавського нац. пед. ун-ту ім. В. Г. Короленка. – Полтава, 2012. – Вип. 9. – С. 49–54.
5. Гладкова В. М. Основи акмеології для менеджерів освіти : навч. посіб. / Г. Х. Яворська, В. М. Гладкова, О. А. Горчакова. – К. : Освіта України, 2012. – 248 с.
6. Гусева А. С. Оптимизация гуманитарно-технологического развития государственных служащих / А. С. Гусева, А. А. Деркач. – М. : Агентство "Квант Т", 1997. – 299 с.
7. Деркач А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 1–5. Акмеологические основы управленческой деятельности / А. А. Деркач. – М. : РАГС, 2000. – Кн. 2. – 536 с.
8. Дмитриева М. А. Уровни и критерии профессионализма: проблемы формирования современного профессионала / М. А. Дмитриева, С. А. Дружиков // Сибирь. Философия. Образование : Альманах Сибирского отделения РАО. – Новокузнецк : Изд-во ИПК, 2000. – Вып. 4. – С. 18–30.
9. Дружиков С. А. Профессионализм человека как объект психологического изучения: системный подход [Электронный ресурс] / С. А. Дружиков // Вестник Балтийской педагогической академии. – СПб., 2003. – Вып. 52. – С. 40–46. – Режим доступа : <http://drusa-nvzk.narod.ru/DmiDru.html>.
10. Дружиков С. А. Профессиональная компетентность и профессионализм педагога: психологический поход / С. А. Дружиков // Сибирь. Философия. Образование : науч.-публиц. альманах. – Новокузнецк : СО РАО ИПК, 2005. – Вып. 5. – С. 26–44.
11. Зеер Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Э. Зеер, Э. Сыманюк // Высшее образование в России. – 2005. – № 4. – С. 24–28.
12. Составляющие управленческого профессионализма [Электронный ресурс] / А. П. Исаев. – Режим доступа : <http://www.gitelman.ru/publications/?item=56>.
13. Компетентнісний підхід у сучасній освіті : світовий досвід та українські перспективи : Бібліотека з освітньої політики / під заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : К.І.С., 2004. – 112 с.
14. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения профтехучилища / Н. В. Кузьмина. – М. : Высш. шк., 1990. – 119 с.
15. Макаров С. В. Психолого-дидактические условия и факторы формирования акмеологической компетентности кадров управления : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. психол. наук / С. В. Макаров. – М., 2004. – 21 с.
16. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М., 1996. – 309 с.
17. Орбан-Лембрик Л. Е. Психология управления : посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
18. Стадії професіоналізму [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.astromeridian.ru/psy/stadii\\_professionalizma.html](http://www.astromeridian.ru/psy/stadii_professionalizma.html).



Наукове видання

## **НОВІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ**

**НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ ЗБІРНИК  
ВИПУСК 89  
Частина 2**

С.В.Кириленко (заступник головного редактора), та ін.

Компютерна верстка і набір: О.В. Вознюк

Підписано до друку 18.01.16. Формат 60х90/8. Папір офсетний.  
Гарнітура Times New Roman. Друк різнографічний.  
Ум. друк. арк. 14,1. Обл. вид. арк.15,2. Наклад 30.

---

Віддруковано в ПП "Рута"  
10014, Україна  
М. Житомир, вул. Мала Бердичівська 17 а  
тел. (0412) 47-48-24  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи  
ДК № 3671 від 14.01.2010  
E-mail ruta-bond@ukr.net